RAPPORT SUR L'APPLICATION DES ARTICLES 2 ET 14 DE LA LOI MODIFIANT LE CODE DU TRAVAIL ADOPTÉE PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE LE 11 MAI 1994

La durée des conventions collectives

Ministère du Travail
Mars 2000

Dépôt légal – Bibliothèque nationale du Québec, 2000
ISBN 2-550-35859-7

TABLE DES MATIÈRES

Liste des tableaux

Introduction 1

PARTIE I – Un rappel historique 2

I - Les principaux amendements apportés au *Code du travail* en mai 1994 2

II - Droit comparatif 6

1. Quelle est la durée maximale des conventions collectives? 6

2. À quel moment une association de salariés peut-elle marauder un syndicat concurrent et déposer une requête en accréditation pour le remplacer? 6

III - Le contexte socio-économique et les enjeux du déplafonnement de la durée des conventions collectives 7

1. Le contexte socio-économique 8

2. Les enjeux 11

Partie II - Plainte sur le déplafonnement de la durée des conventions collectives 13

1. Les allégations de l'organisation syndicale plaignante 13

2. Les observations du gouvernement du Québec 14

3. Les conclusions du BIT 15

Partie III - L'application des articles 2 et 14 de la *Loi modifiant le Code du travail* 17

1. La spécificité de l'article 65 du *Code du travail* 17

2. Les objectifs et les mesures préconisées depuis mai 1994 par la *Loi modifiant le Code du travail* 18

3. Certains constats faits par le milieu universitaire 20

4. Bilan des conventions collectives 22

5. Autres données statistiques 27

Conclusion 30

Bibliographie 45

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Répartition des conventions collectives signées entre le 1er janvier 1990 et le 31 décembre 1999, selon leur durée 33

Tableau 2 : Répartition des conventions collectives, selon l'année de signature, la durée et la taille des groupes de salariés visés 34

Tableau 3 : Taux de croissance modal des salaires négociés par des groupes de 100 salariés et plus (ou de 50 salariés s'il s'agit de cols blancs), selon l'année d'application de la convention collective 36

Tableau 4 : Répartition des conventions collectives signées entre le 1er janvier 1990 et le 31 décembre 1999, selon l'affiliation syndicale et la durée 37

Tableau 5 : Répartition des conventions collectives signées entre le 1er janvier 1990 et le 31 décembre 1999, selon la durée et selon le secteur d'activité économique 38

Tableau 6 : Répartition des conventions collectives signées entre le 1er janvier 1990 et le 31 décembre 1999, selon la durée et selon le secteur d'activité économique 39

Tableau 7 : Nombre de requêtes en accréditation (1990-1999) 41

Tableau 8 : Nombre d'arrêts de travail, secteurs privé, public, municipal et fédéral (1990 – 1998) 42

Tableau 9 : Nombre de salariés touchés par des arrêts de travail, secteurs privé et municipal (1990 – 1998) 43

Tableau 10 : Arrêts de travail au Canada – Une perspective chronologique 44

100-07018/

RAPPORT SUR L'APPLICATION DES ARTICLES 2 ET 14 DE LA LOI MODIFIANT LE CODE DU TRAVAIL ADOPTÉE PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE LE 11 MAI 1994

Introduction

Le 11 mai 1994, l'Assemblée nationale du Québec a déréglementé la durée des conventions collectives et, par voie de conséquence, ajusté le moment où un syndicat pouvait faire valoir son caractère majoritaire et déplacer un concurrent. De tels amendements ont été justifiés par de nouvelles pratiques en relations de travail mises de l'avant sous la poussée de l'ouverture des marchés à la concurrence internationale et par le souci d'alléger la réglementation existante dans le domaine du travail.

Lors de cette révision du *Code du travail*, le législateur a prévu la disposition suivante :

> « **38.** Le ministre de l'Emploi doit, au plus tard le 1er avril 2000, faire au gouvernement un rapport sur l'application des articles 2 et 14 de la présente loi.
>
> Ce rapport est déposé dans les 15 jours suivants devant l'Assemblée nationale si elle siège ou, si elle ne siège pas, dans les 15 jours de la reprise de ses travaux.
>
> Dans les six mois qui suivent la date de ce dépôt, la commission compétente de l'Assemblée nationale doit procéder à l'étude du rapport et examiner l'application des articles 2 et 14 de la présente loi. Elle entend à ce sujet les organismes représentatifs qu'elle désigne ».

Le présent rapport donne suite à cette disposition législative. Dans une première partie, il présente quelques éléments historiques, rappelle certaines pratiques existantes ailleurs au Canada et place en perspective les enjeux de la déréglementation de la durée des conventions collectives, déterminée par le projet de loi 116 (L.Q., 1994, c. 6).

Dans une seconde partie, il fait état d'une plainte déposée le 6 décembre 1993 par la Confédération des syndicats nationaux (CSN) auprès du Bureau international du travail (BIT). Cet organisme n'a pu traiter la plainte avant l'adoption de la modification du Code.

Enfin, une troisième partie fournit des données statistiques témoignant de l'application des articles 2 et 14 du chapitre 6 des lois du Québec de 1994, lesquels ont amendé les articles 22 et 65 du *Code du travail*.

Partie I

Un rappel historique

Cette partie comporte trois sections. La première rappelle l'évolution de certaines dispositions du *Code du travail* (articles 22 et 65); la seconde évoque les dispositions existantes en 1994 dans les lois en vigueur ailleurs au Canada et la troisième souligne certains enjeux du déplafonnement de la durée des conventions collectives.

I - Les principaux amendements apportés au *Code du travail* en mai 1994

L'article 38 de la *Loi modifiant le Code du travail* ne fait pas référence à tous les changements apportés au *Code du travail* en mai 1994. Il se rapporte à l'article 65 (durée des conventions collectives) et à l'article 22 (période de maraudage syndical). Voici ce que ces articles prévoyaient avant et après le 11 mai 1994.

Avant	Après
65. [Durée] La durée d'une convention collective est d'au moins un an et d'au plus trois ans[1].	**65. [Durée]** Une convention collective doit être d'une durée déterminée d'au moins un an. La durée doit être d'au plus trois ans s'il s'agit d'une première convention collective pour le groupe de salariés visé par l'accréditation.

[1] Avant 1951, la durée minimale des conventions collectives était d'un an. La loi ne fixait pas de durée maximale. C'est la *Loi sur la durée des conventions collectives* (L.Q., 1951, c. 34) qui a limité à trois ans la durée de telles ententes.

On apprend, à la lecture de cet article :

- que toute convention collective doit avoir une durée d'au moins un an;
- que depuis mai 1994, la première convention collective d'un groupe de salariés visé par une accréditation ne peut pas excéder une durée de trois ans;
- que, depuis mai 1994, les conventions collectives renouvelées peuvent excéder une durée de trois ans.

Avant	Après
22. [Époque de la demande d'accréditation] L'accréditation peut être demandée :	**22. [Époque de la demande d'accréditation]** L'accréditation peut être demandée :
a) en tout temps, à l'égard d'un groupe de salariés qui n'est pas représenté par une association accréditée et qui n'est pas déjà visé en totalité ou en partie par une requête en accréditation;	**a)** en tout temps, à l'égard d'un groupe de salariés qui n'est pas représenté par une association accréditée et qui n'est pas déjà visé en totalité ou en partie par une requête en accréditation;
b) abrogé;	**b)** abrogé;
	b.1) après douze mois de la date d'une accréditation, à l'égard d'un groupe de salariés pour lesquels une convention collective n'a pas été conclue et pour lesquels un différend n'a pas été soumis à l'arbitrage ou ne fait pas l'objet d'une grève ou d'un lock-out permis par le présent code;
c) après six mois de l'expiration des délais prévus à l'article 58, à l'égard d'un groupe de salariés pour lesquels une convention collective n'a pas été conclue, ou pour lesquels un différend n'a pas été soumis à l'arbitrage ou ne fait pas l'objet d'une grève ou d'un lock-out permis par le présent code;	**c)** après neuf mois de la date d'expiration d'une convention collective ou d'une sentence arbitrale en tenant lieu, à l'égard d'un groupe de salariés pour lesquels une convention collective n'a pas été conclue et pour lesquels un différend n'a pas été soumis à l'arbitrage ou ne fait pas l'objet d'une grève ou d'un lock-out permis par le présent code;

d) du quatre-vingt-dixième au soixantième jour précédant la date d'expiration d'une convention collective ou de son renouvellement ou l'expiration d'une sentence arbitrage en tenant lieu.	**d)** du quatre-vingt-dixième au soixantième jour précédant l'expiration d'une sentence arbitrale tenant lieu de convention collective ou la date d'expiration ou de renouvellement d'une convention collective dont la durée est de trois ans ou moins;
	e) du cent-quatre-vingtième au cent cinquantième jour précédant la date d'expiration ou de renouvellement d'une convention collective dont la durée est de plus de trois ans ainsi que, lorsque cette durée le permet, pendant la période s'étendant du cent quatre-vingtième au cent cinquantième jour précédant le sixième anniversaire de la signature ou du renouvellement de la convention et chaque deuxième anniversaire subséquent, sauf lorsqu'une telle période prendrait fin à douze mois ou moins du cent quatre-vingtième jour précédant la date d'expiration ou du renouvellement de la convention collective.

Le paragraphe e) adopté en mai 1994 est l'élément majeur de la modification apportée à l'article 22 du *Code du travail*. Il prévoit les périodes légales de maraudage – maraudage alors qualifié d'intercalaire – lorsque des conventions collectives ont une durée supérieure à trois ans.

Voici maintenant, en bref, les scénarios de maraudage pouvant être mis de l'avant selon la durée de la convention collective en vigueur :

Durée[2]	Début de la (des) période(s) de maraudage	Époques où une demande d'accréditation peut être faite
3 ans	2 ans 9 mois	90 à 60 jours précédant l'expiration de la convention collective
3 ans 6 mois	2 ans 9 mois	180 à 150 jours précédant l'expiration de la convention collective
4 ans	3 ans 6 mois	180 à 150 jours précédant l'expiration de la convention collective
5 ans	4 ans 6 mois	180 à 150 jours précédant l'expiration de la convention collective
5 ans 6 mois	5 ans	180 à 150 jours précédant l'expiration de la convention collective
6 ans	5 ans 6 mois	180 à 150 jours précédant l'expiration de la convention collective
6 ans 6 mois	6 ans	180 à 150 jours précédant l'expiration de la convention collective
7 ans	6 ans 6 mois	180 à 150 jours précédant l'expiration de la convention collective
7 ans 1 mois	5 ans 6 mois + 6 ans 7 mois	(Intercalaire 6 ans) 180 à 150 jours précédant l'expiration de la convention collective
7 ans 2 mois	5 ans 6 mois + 6 ans 6 mois	(Intercalaire 6 ans) 180 à 150 jours précédant l'expiration de la convention collective
8 ans	5 ans 6 mois + 7 ans 6 mois	(Intercalaire 6 ans) 180 à 150 jours précédant l'expiration de la convention collective
9 ans 1 mois	5 ans 6 mois + 7 ans 6 mois + 8 ans 7 mois	(Intercalaire 6 ans) (Intercalaire 8 ans) 180 à 150 jours précédant l'expiration de la convention collective
10 ans	5 ans 6 mois + 7 ans 6 mois + 9 ans 6 mois	(Intercalaire 6 ans (Intercalaire 8 ans) 180 à 150 jours précédant l'expiration de la convention collective

[2] Ces scénarios ont été élaborés lors de l'étude du projet de loi en 1994. Ils n'ont pas servi de base, par la suite, à des fins statistiques.

II - Droit comparatif

La présente section expose brièvement des normes équivalentes aux articles 22 et 65 du *Code du travail* québécois, prévues au *Code canadien du travail* et aux lois provinciales du travail.

1. Quelle est la durée maximale des conventions collectives?

Avant le 11 mai 1994, l'article 65 du *Code du travail* québécois fixait la durée maximale des conventions collectives à trois ans. Depuis cette date, seules les premières conventions collectives et les conventions conclues dans les secteurs public et parapublic, à l'exclusion de celles des universités (art. 111.2 du Code), continuent d'être sujettes à la limite de trois ans.

En 1994, seule la *Loi sur les syndicats* de la Saskatchewan [art. 33(3)] avait une disposition apparentée à celle alors en vigueur au Québec. Cependant, elle ne concerne strictement que des avis de négociation et n'a pas expressément pour but d'interdire les conventions collectives de plus de trois ans.

2. À quel moment une association de salariés peut-elle marauder un syndicat concurrent et déposer une requête en accréditation pour le remplacer?

Dans ce qui suit, nous nous arrêtons particulièrement au paragraphe e) de l'article 22 mis de l'avant au Québec depuis mai 1994 ainsi qu'aux dispositions apparentées prévues au *Code canadien du travail* et aux lois provinciales en semblables matières. Voici certaines situations :

2.1. La convention collective d'une durée supérieure à trois ans

La requête en accréditation peut être déposée :

- entre le 180^{e} et le 150^{e} jour précédant la date d'expiration ou de renouvellement d'une convention collective d'une durée de plus de trois ans et entre le 180^{e} et le 150^{e} jour précédant le 6^{e} anniversaire d'une convention collective ou de son renouvellement et chaque deuxième anniversaire subséquent, sauf lorsqu'une telle période prend fin à douze mois ou moins du 180^{e} jour précédant la date d'expiration de la convention [art. 22 e) du *Code du travail* québécois];

- durant les 34^{e}, 35^{e} et 36^{e} mois d'application de la convention et, par la suite, pendant la période de trois mois qui précède la fin de chaque année subséquente d'application d'une convention collective, ou après le début des trois derniers mois d'application de la convention [art. 24(2d) du *Code*

canadien de travail et art. 23(5) de la *Loi sur les syndicats* de la Nouvelle-Écosse];

- au cours des 35e et 36e mois d'application de la convention et au cours des deux derniers mois de chaque année où la convention continue d'être en vigueur [art.10(6) de la *Loi sur les relations de travail* du Nouveau-Brunswick et art. 7(5) de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* de l'Ontario].

2.2 La convention collective d'une durée supérieure à deux ans

La requête en accréditation peut être déposée :

- au cours des 11e et 12e mois de la deuxième année d'application de la convention ou de toute année ultérieure, mais au moins 10 mois avant son expiration ou au cours des 2 derniers mois précédant une telle expiration [art. 35(2e) et (3) du *Code des relations de travail* de l'Alberta];

- au cours des 23e et 24e mois d'application de la convention ou au cours des deux derniers mois de chaque année ultérieure ou après le début des 2 derniers mois de la convention [art. 12(5) de la *Loi sur le travail* de l'Île-du-Prince-Édouard et art. 36(4) de la *Loi sur les relations de travail* de Terre-Neuve].

2.3. La convention collective d'une durée supérieure à dix-huit mois

La requête en accréditation peut être déposée entre le 6e et le 3e mois précédant l'expiration d'une convention collective ayant une durée supérieure à dix-huit mois [*Loi sur les relations de travail* du Manitoba art. 35 2d)].

III - Le contexte socio-économique et les enjeux du déplafonnement de la durée des conventions collectives

La présente section met l'accent sur le déplafonnement de la durée des conventions collectives, aspect du *Code du travail* fortement documenté au cours des années 1993 et 1997, plutôt que sur le moment où une requête en accréditation peut être déposée par une association de salariés, une mesure somme toute accessoire à la première.

Nous exposons certains aspects du contexte socio-économique ayant contribué au déplafonnement de la durée des conventions collectives et certains enjeux énoncés lors de l'étude du projet de loi 116. Enfin, avant de présenter les résultats attestant ou non de la réalisation des objectifs de ce projet de loi, le

rapport fait état d'une plainte formulée par la Confédération des syndicats nationaux (CSN) au Bureau international du travail (BIT), en décembre 1993.

1. Le contexte socio-économique

1.1 Le changement

Avant le 11 mai 1994, la durée maximale d'une convention collective au Québec était de trois ans; depuis cette date, elle relève du domaine des matières négociables.

La nouvelle disposition a tenu compte de :

- la pression faite par divers employeurs souhaitant une plus grande stabilité de leurs activités, garantie par une absence de conflits de travail pour une durée supérieure à la limite de trois ans;

- la pratique de certaines parties patronales et syndicales contournant le plafonnement qui était prévu à l'article 65 du Code, soit en anticipant le renouvellement d'une convention collective déjà en vigueur, soit en concluant à l'avance plusieurs conventions collectives, chacune ayant une durée de trois ans;

- la volonté politique de déréglementation.

1.2 L'émergence des contrats sociaux

Au cours des deux dernières décennies, les entreprises québécoises ont veillé à améliorer leur compétitivité car elles étaient confrontées de plus en plus à la concurrence des marchés internationaux. Cette situation a engendré de nouveaux besoins dans les milieux de travail, à savoir : une plus grande participation des travailleurs au sein de leur organisation, une délégation de responsabilités aux niveaux hiérarchiques subalternes, le besoin de développer un partenariat dans l'entreprise et la nécessité de sécuriser un investissement majeur. L'introduction des changements nécessaires pour y répondre supposait des énergies, de la bonne volonté et du temps.

Le déplafonnement de la durée des conventions collectives s'est alors imposé et cela, d'autant plus que le ministre de l'Industrie et du Commerce et de la Technologie, monsieur Gérald Tremblay, proposait, en 1991, une formule de partenariat impliquant la mise en place d'un contrat social entre la direction, les employés et le syndicat, contrat qui connaissait les mêmes frontières que la convention collective. Il avait sollicité, à cet effet, le groupe patronal afin qu'il mette en œuvre et développe de telles formules. Le groupe syndical, quant à lui, avait déjà posé quelques gestes dans ce sens. À ce titre, on peut signaler

l'intervention de la Confédération des syndicats démocratiques (CSD) qui avait prôné, lors du Sommet économique de Montebello en 1979, la mise en place de programmes de qualité de vie au travail et, par la suite, celle de programmes de gestion participative. La Confédération des syndicats nationaux (CSN), quant à elle, s'est proposée, en 1991, de préconiser une stratégie offensive favorisant une plus grande coopération avec les employeurs en matière de réorganisation de travail[3]. En 1993, la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)[4] constatait à son tour que des changements, qui avaient émergé six ans plus tôt, s'affirmaient et se multipliaient et ce, particulièrement dans les domaines de l'organisation et des relations du travail.

D'ailleurs, au cours de l'année 1991, une quinzaine de dossiers connus sous l'expression « contrat social » avaient amené les conciliateurs et les médiateurs du ministère du Travail[5] à s'interroger sur leurs pratiques d'intervention auprès des parties. Deux éléments inhabituels ressortaient de ces dossiers :

- l'importance des changements requis des parties lors des négociations faites pour s'adapter au nouveau contexte économique;

- la durée relativement courte permise par le *Code du travail* pour réaliser les changements négociés dans le cadre du renouvellement de la convention collective.

En d'autres mots, il y a lieu de noter, d'une part, que l'entreprise devait donner un bon coup de barre devant des difficultés réelles et appréhendées relatives au passage de la négociation traditionnelle vers la négociation de contrats sociaux, et d'autre part, que les parties se devaient de prendre conscience que le maintien ou le développement des entreprises nécessitait l'adhésion des employés à la fois au redressement économique de chaque entreprise concernée et à la transformation substantielle des pratiques en relations du travail dans leur milieu.

Par ailleurs, les parties devaient s'ingénier à trouver des façons de conclure des ententes de longue durée respectueuses des règles du *Code du travail*.

1.3 La modification au *Code du travail* en 1994

Des changements ayant été constatés aux plans social et économique, le législateur a procédé à des adaptations du *Code du travail*. Il a dû apprécier et arbitrer diverses orientations.

---

[3] CSN (1991) : Prendre les devants dans l'organisation du travail.

[4] FTQ (1993) : Face aux changements, de nouvelles solidarités.

[5] Ministère du Travail (1993) : Conciliation-médiation et ententes de partenariat.
Ministère du Travail (1997) : Bilan des ententes de partenariat au Québec.

1.3.1 L'orientation syndicale

Lors de l'étude du projet de loi 116, en novembre 1993 et en janvier 1994, les syndicats québécois ont fait valoir des positions divergentes. Pour sa part, la FTQ s'est déclarée favorable à la mise en place d'une assise juridique encadrant les conventions collectives de longue durée.

La CSN, quant à elle, s'est opposée farouchement aux éléments du projet de loi concernant le déplafonnement de la durée des conventions collectives. Selon son président cette dernière voyait dans les amendements proposés une sombre manœuvre pour brimer les droits des travailleurs et pour les appauvrir. Elle a soutenu que le projet de loi allait à l'encontre des conventions internationales relatives à la liberté d'adhésion à l'organisation syndicale de son choix et a fait valoir que le projet de loi interpellait quatre droits reconnus : le droit de choisir son association représentative dans un délai raisonnable, le droit à l'affiliation syndicale de son choix, le droit à une protection adéquate contre tout acte d'ingérence et le droit de négocier. D'ailleurs, la garantie de tels droits a incité la CSN à déposer, dès décembre 1993, une plainte au Comité de la liberté syndicale du Bureau international du travail (BIT), plainte dont traite la deuxième partie du présent rapport.

La CSD, pour sa part, a exprimé son total désaccord avec le déplafonnement de la durée des conventions collectives. Elle a invoqué le fait qu'un contrat social n'était pas garant d'un changement des mentalités. Or, celles-ci avaient trop peu évolué au cours des dernières décennies pour justifier un allongement de la durée des conventions. Cette centrale a aussi fait valoir que flexibilité et contrat à long terme ne feraient pas nécessairement bon ménage dans l'avenir. Enfin, elle a noté le fait que les secteurs public et parapublic seraient exclus du déplafonnement de la durée des conventions collectives, ce qui aurait pour effet de créer deux classes de travailleurs.

1.3.2 L'orientation patronale

Le monde patronal a indiqué qu'il était très favorable au projet de loi. Il a rappelé que le Québec était plus restrictif que les autres provinces en ce qui a trait à la durée des conventions collectives et que leur déplafonnement contractuel constituerait une orientation heureuse pour des investisseurs éventuels et une assise juridique importante pour les entreprises ayant déjà signé des conventions de plus de trois ans.

1.3.3 La position gouvernementale

Le 29 juin 1993, monsieur Gérald Tremblay, ministre de l'Industrie, du Commerce et de la Technologie rendait public, au nom du gouvernement du Québec, un plan d'action destiné à faciliter la création d'emplois au Québec.

Parmi les divers effets recherchés à travers l'élaboration de ce plan, on faisait référence à la nécessité de « moderniser le *Code du travail*, la *Loi sur les décrets de convention collective et la réglementation de l'industrie de la construction* ».

L'énoncé gouvernemental précisait qu'il « s'agit pour l'État de créer un climat favorable à l'entreprise privée tout en renforçant son rôle (celui de L'État) de catalyseur, d'accompagnateur et de facilitateur auprès des entrepreneurs, des chefs d'entreprises, des travailleuses et des travailleurs ». Ajoutons qu'une vingtaine de ministères ou organismes gouvernementaux, dont le ministère du Travail, avaient collaboré à ce plan.

2. Les enjeux

Lors de l'étude du projet de loi en 1993 et en 1994, les patrons et les syndicats ont fait valoir certains avantages et risques inhérents au déplafonnement de la durée des conventions collectives.

2.1 Les avantages du déplafonnement de la durée

Pour les patrons, les avantages sautaient aux yeux. C'est d'ailleurs pourquoi ils se portaient demandeurs en cette matière lors de l'élaboration des contrats sociaux et lors de l'étude du projet de *Loi modifiant le Code du travail*. Ils aspiraient à une paix industrielle de plus longue durée, à une plus grande stabilité et performance de leurs opérations, à une capacité de faire des prévisions à long terme en matière de développement et d'investissements, et à un meilleur contrôle du coût de leur main-d'œuvre.

Pour les travailleurs, les ententes de longue durée étaient perçues comme des mesures d'exception, des concessions syndicales. Ils ont, cependant, reconnu qu'ils pouvaient obtenir certains avantages grâce au rapport de force établi lors de la négociation : promesses d'investissements, protection et consolidation des emplois, partage des profits, participation aux avantages liés à la réorganisation du travail et à la stabilité économique, mise en place d'une forme de négociation permanente.

Enfin, les ententes de longue durée convenues avant mai 1994 avaient suscité un partenariat entre les parties se traduisant par la mise en place de mécanismes patronaux et syndicaux d'échange d'informations, de résolution de problèmes, de négociation continue et de partage des profits.

2.2 Les risques généraux du déplafonnement de la durée

Lors de l'étude du projet de *Loi modifiant le Code du travail,* en mai 1994, certains observateurs avaient attiré l'attention sur :

- l'évolution et l'influence des marchés et de l'économie en général, domaines sur lesquels patrons et syndicats ont peu de prise;

- la rigidité des conventions collectives et la difficulté de les rouvrir lorsque la situation économique est à l'avantage de l'employeur;

- l'absence de clauses permettant le règlement des impasses;

- la recrudescence possible des syndicats de boutique.

D'autres témoins avaient surtout mis l'accent sur les risques reliés à un changement des règles du *Code du travail* relatives à la date d'expiration des conventions collectives. Ils avaient rappelé que cette date servait de point de départ à certaines procédures ou à l'exercice de certains droits, assez nombreux pour qu'on puisse en dire qu'elle constituait une étape clé. Pour s'en convaincre, il suffit de considérer qu'à cette époque et aujourd'hui en dépendent :

- la période ouverte pour le changement d'allégeance syndicale (article 22, paragr. d);

- l'amorce de négociations en vue du renouvellement de la convention collective (articles 52 et 52.2);

- la recevabilité d'une requête en révocation de l'accréditation (article 41);

- la date d'acquisition du droit de grève ou de lock-out (article 58);

- la période du maintien des conditions de travail (article 59).

En bref, l'enjeu fondamental des conventions collectives de longue durée concernait, en mai 1994, le droit de grève et le rapport de force des travailleurs face à leur employeur. Outre cet enjeu, ces ententes pouvaient avoir des effets d'entraînement ou de dominos chez les employeurs d'un même secteur d'activité, chez des fournisseurs ou encore auprès d'entreprises satellites. Elles pouvaient aussi affecter le degré de mobilisation syndicale suscitée lors de la négociation de certaines conventions collectives.

PARTIE II

Plainte sur le déplafonnement de la durée des conventions collectives

Cette partie complète le volet historique en présentant brièvement une plainte déposée par la Confédération des syndicats nationaux (CSN) auprès du Bureau international du travail (BIT) en décembre 1993, époque où le projet de *« Loi modifiant le Code du travail »* était à l'étude. Les observations du gouvernement du Québec et les conclusions du BIT, qui rejeta la plainte au mérite, permettent de préciser les implications légales et fournissent déjà certaines réponses à diverses appréhensions sous-jacentes à l'application des articles 2 et 14 de la *Loi modifiant le Code du travail* (L.Q., 1994, c. 6).

1. Les allégations de l'organisation syndicale plaignante

Dans sa communication du 6 décembre 1993, la CSN a soutenu que le projet de *Loi modifiant le Code du travail* contrevenait aux principes de la liberté syndicale garantis par la Convention relative à la liberté syndicale et à la protection du droit syndical, par la Convention concernant le droit d'organisation et de négociation collective, par la Convention encadrant la négociation collective ainsi que par la constitution de l'Organisation internationale du travail (OIT).

La CSN a allégué, dans son mémoire, que le *Code du travail* québécois prévoyait que la durée des conventions collectives était d'au moins un an et d'au plus trois ans (art. 65) et que la vérification du caractère représentatif d'une association accréditée pouvait se faire au moins à tous les trois ans. Elle a conclu et ajouté, que selon les nouvelles dispositions prévues au projet de loi 116, la délivrance d'un certificat d'accréditation au syndicat le plus représentatif en remplacement d'un syndicat devenu minoritaire ne pourrait être faite dans certains cas qu'après six ans et demi et que cela constituerait une atteinte au droit des travailleurs de choisir une organisation représentative dans un délai raisonnable.

La CSN a fait valoir que l'article 14 du projet de loi, en conjonction avec l'article 2, ferait en sorte qu'un membre d'une association accréditée se verrait interdire la capacité de devenir membre d'une autre association ou de s'y affilier pour une période pouvant aller jusqu'à six ans et demi, selon la durée de la convention collective conclue entre l'association accréditée et l'employeur, le tout en contravention avec les articles 2, 5, 8 et 11 de la Convention n° 87 relative à la liberté syndicale et à la protection du droit syndical de l'OIT.

Par ailleurs, la CSN a fait valoir qu'une association accréditée et un employeur pourraient dorénavant conclure des conventions collectives de longue durée, sans assurer aux salariés visés une protection adéquate contre des actes d'ingérence, ce qui pourrait conduire à la création d'une organisation syndicale dominée pendant six ans et demi sans qu'on puisse dénoncer la convention collective que celle-ci aurait négociée.

Enfin, une loi permettant aux parties de négocier des conventions collectives de longue durée pourrait constituer, après quelques années d'application, un carcan duquel les salariés ne pourraient se libérer qu'en choisissant une nouvelle association représentative. Ces nouvelles dispositions du *Code du travail* porteraient donc atteinte au droit de négocier.

2. Les observations du gouvernement du Québec

Dans une communication transmise au BIT le 2 août 1994, le gouvernement du Québec a soutenu que les dispositions critiquées par la CSN respectaient les principes de la liberté syndicale mis de l'avant par l'OIT.

Selon lui, la préoccupation de l'organisation plaignante ne concerne pas le déplafonnement de la durée maximale des conventions collectives mais plutôt quelques-uns de ses accessoires indispensables, à savoir : la modification des délais à observer lors du changement d'allégeance et d'affiliation syndicale, délais dont dépend la périodicité de la négociation. Pour la CSN, les délais proposés seraient trop longs au regard des principes établis en cette matière par le Comité de la liberté syndicale de l'OIT. Le gouvernement a répliqué que les principes de cet organisme international ne pouvaient s'appliquer littéralement à la loi sans qu'on ne considère d'abord le contexte social, économique et juridique dans lequel elle intervenait.

Relativement au contexte économique, le gouvernement a souligné qu'au cours des cinq dernières années, le Québec et le Canada étaient passés, à la faveur de la signature de l'Accord du libre-échange avec les États-Unis (ALÉ) et de l'Accord du libre échange avec les États-Unis et le Mexique (ALÉNA), du stade d'une économie relativement fermée à celui d'une économie ouverte sur le monde. La restructuration des marchés, consécutive à ces accords, de même que la réalité économique du début de cette décennie ont conduit les employeurs, les salariés et les syndicats, à s'engager dans de nouvelles expériences de rapports de travail axées sur le partenariat plutôt que sur l'affrontement.

Le gouvernement a ajouté que les partenaires à la négociation, dont la CSN, avaient développé certains outils pour pallier à un interdit législatif tombé en désuétude : entente parallèle ou signature à l'avance de deux conventions collectives à exécution successive, la seconde étant retenue pour un dépôt en temps opportun.

S'agissant du contexte juridique, le gouvernement du Québec a soutenu que le *Code du travail* continuerait d'assurer la promotion et l'exercice des droits d'association et de négociation collective. En fait, les dispositions sur lesquelles la plainte se fondait avaient pour but de sécuriser juridiquement les partenaires (dont la CSN) relativement à la signature de contrats de longue durée, réalité à laquelle la législation n'avait pas su s'adapter auparavant.

En bref, le gouvernement a estimé, en août 1994, que les nouvelles dispositions du *Code du travail* étaient conformes aux principes de la liberté syndicale, ne portaient pas atteinte au droit d'un salarié de s'associer ou non, ni à celui de participer à la formation, aux activités ou d'être membre en tout temps de l'association de son choix, que la modification apportée n'imposait pas une durée d'appartenance syndicale obligatoire mais constituait aussi, en quelque sorte, une garantie de stabilité pour l'interlocuteur syndical.

3. Les conclusions du BIT

Le comité sur la liberté syndicale du BIT a indiqué, en novembre 1994, que les difficultés soulevées par la CSN découlaient de particularités propres au régime de relations professionnelles en vigueur au Québec, notamment du droit de représentation exclusive des salariés octroyé au syndicat le plus représentatif, pour une période déterminée en fonction de la durée de la convention collective. Le comité a observé que la reconnaissance d'un tel statut n'était pas incompatible avec la convention 87 pourvu que certaines garanties soient assurées, entre autres :

a) l'octroi du certificat par un organisme indépendant;

b) le choix de l'organisation représentative par un vote de la majorité des travailleurs de l'unité considérée;

c) le droit, pour une association non représentative, de demander un nouveau vote après un délai déterminé.

Les deux premières conditions mentionnées ne sont pas remises en question par la plainte de la CSN. Quant au troisième critère, plusieurs aspects méritent d'être soulignés eu égard au contexte législatif particulier de la plainte.

Tout d'abord, la durée des conventions collectives est l'un des éléments de la négociation et un syndicat peut plus facilement aujourd'hui conclure une convention d'une durée plus longue qu'auparavant et ce, en contrepartie d'avantages d'ordre financier ou autre. Par ailleurs, les parties demeurent libres de négocier des clauses de réouverture de certains aspects de la convention.

De plus, la signature de la convention reste sujette à une ratification au scrutin secret par les membres de l'association accréditée. En ce qui concerne les cas de la première convention collective, le plafond de trois ans est conservé et la situation légale reste inchangée. S'agissant des allégations de la CSN relatives aux risques de domination et d'ingérence par un employeur, le comité du BIT a observé que les mécanismes prévus au *Code du travail* pour y remédier, et notamment le recours à un organe judiciaire indépendant, continuent de s'appliquer tant au moment de la demande d'accréditation que par la suite. Pour toutes ces raisons, le comité du BIT s'est dit d'avis que les modifications apportées au *Code du travail* en mai 1994 ne constituaient pas une violation des principes de la liberté syndicale. Il s'est dit toutefois conscient que la convention collective de longue durée pouvait faire naître le risque, chez un syndicat chancelant, de chercher à consolider sa position en acceptant une longue convention au détriment de l'intérêt véritable de ses membres.

Partie III

L'application des articles 2 et 14 de la *Loi modifiant le Code du travail*

Lors de cette révision du *Code du travail*, l'Assemblée nationale a demandé au ministre du Travail de fournir au gouvernement, le 1er avril 2000, un rapport sur l'application des articles 2 et 14 de la *Loi modifiant le Code du travail* (*L.Q.*, 1994, c. 6) et a indiqué que ledit rapport serait subséquemment examiné en Commission parlementaire.

La présente partie répond à cette requête en fournissant des données factuelles et statistiques qui illustrent particulièrement la portée du déplafonnement de la durée des conventions collectives négociées au Québec au cours de la dernière décennie. Elle souligne, entre autres, la spécificité de l'article 65 du *Code du travail*, évoque les objectifs de la loi adoptée en 1994 et les mesures qu'elle a préconisées, rappelle divers constats factuels et expose des données statistiques tirées des systèmes informatisés d'analyse ainsi que des rapports annuels du ministère du Travail.

1. La spécificité de l'article 65 du *Code du travail*

Dans le but de bien délimiter les données factuelles et statistiques fournies à la section 3 de la présente partie, il y a lieu de savoir, de prime abord, que l'article 65 du *Code du travail* ne vise spécifiquement que les conventions collectives des secteurs privé, municipal et universitaire. La durée des conventions collectives des secteurs public et parapublic est, quant à elle, encadrée par l'article 111.1 du *Code du travail* :

> « À l'exception de (...) et de la possibilité de convenir d'une durée de plus de trois ans pour une convention collective, les dispositions du présent *Code* s'appliquent aux relations du travail *dans les secteurs public et parapublic,* sauf dans la mesure où elles sont inconciliables avec celles de la présente section ».

Par « secteurs public et parapublic », le paragraphe 1 de l'article 111.2 du *Code* entend :

> « Le gouvernement, ses ministères et les organismes du gouvernement dont le personnel est nommé ou rémunéré suivant la *Loi sur la fonction publique* (chapitre F-3.1.1), ainsi que les collèges, les commissions scolaires et les établissements visés dans la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (chapitre R-8.2) ».

Par « établissement », le paragraphe 2 de l'article 111.2 du Code entend :

> « Un établissement visé par l'article 1 de la *Loi sur le régime de négociations des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic...* », à savoir : un CLSC, un centre hospitalier, un centre de la protection de l'enfance et de la jeunesse, un centre d'hébergement et de soins de longue durée et un centre de réadaptation.

En bref, la durée maximale des conventions collectives des réseaux de l'éducation, de la santé, des services sociaux et de la fonction publique reste fixée à trois ans, ce qui n'empêche évidemment pas les parties de faire rétroagir certaines dispositions.

2. Les objectifs et les mesures préconisées depuis mai 1994 par la *Loi modifiant le Code du travail*

2.1 Les objectifs

Le projet de loi adopté en mai 1994 avait pour objectifs :

- d'adapter certaines dispositions du *Code* pour qu'elles correspondent mieux à l'évolution des rapports des partenaires patronaux et syndicaux au regard, particulièrement, de la durée des conventions collectives;

- de faire disparaître certaines obligations que le *Code* impose aux partenaires et qui sont sans grande utilité, de même que l'intervention afférente d'officiers du ministère;

- de favoriser une plus grande efficacité du Bureau du commissaire général du travail et du Tribunal du travail;

- d'apporter certaines adaptations en regard des services essentiels.

Or, de ces quatre objectifs, seul le premier est visé expressément par l'article 38 de la *Loi modifiant le Code du travail*.

2.2 Les mesures préconisées

Le projet de loi adopté en 1994 proposait diverses mesures susceptibles de favoriser l'adaptation du *Code du travail* à l'évolution des rapports des partenaires patronaux et syndicaux, à savoir :

1° Le déplafonnement de la durée des conventions collectives (article 14 de la loi).

Avant le 11 mai 1994, les parties étaient tenues de respecter le plancher d'un an et le plafond de trois ans lors de la négociation et de la signature de leur convention collective. La mesure adoptée par la nouvelle loi n'a maintenu que le plancher, laissant aux partenaires l'obligation de déterminer la durée qui leur convient pour leur contrat.

2° L'adoption de nouvelles règles applicables au changement d'allégeance syndicale fait dans un contexte de contrats collectifs de longue durée (article 2 de la loi).

Le projet de loi a maintenu le statu quo pour les contrats collectifs de trois ans ou moins. Il a retenu les principes suivants lorsque de tels contrats avaient une durée excédant trois ans :

- la période de maraudage survient plus tôt, pour la désynchroniser du début de la phase des négociations (180e et 150e jour qui précède l'expiration de la convention);

- pour tout contrat d'une durée supérieure à 6 ans, on prévoit un maraudage intercalaire à l'approche de cette sixième année, puis à l'approche de chaque deuxième anniversaire subséquent;

- en aucun cas ce maraudage intercalaire ne devra survenir s'il se situe à moins de douze mois d'un maraudage de fin de convention;

- le maraudeur victorieux est autorisé à dénoncer le contrat collectif alors en vigueur.

3° L'allongement de la période minimale d'application de la convention collective expirée (article 12 de la loi).

Cette protection législative ne valait, auparavant, que jusqu'à la date d'acquisition du droit d'exercer la grève. Elle a été étendue jusqu'à l'exercice effectif de moyens de pression.

4° La validation d'ententes de longue durée conclues avant le 19 mai 1994 (article 37 de la loi).

Certaines conventions collectives d'une durée excédant trois ans avaient été conclues avant le 11 mai 1994, date de l'adoption de la loi, et avaient été déposées conformément à l'article 72 du *Code du travail*. Elles risquaient la nullité pour la période excédant les trois premières années d'existence. L'article 37 de la *Loi modifiant le Code du travail* les a rendues valides quant à leur durée.

Enfin, la *Loi modifiant le Code du travail* visait d'autres mesures telles que la disparition de certaines contraintes pour les parties, l'adoption de certaines dispositions favorisant une plus grande efficacité du Bureau du commissaire général du travail et du Tribunal du travail ainsi que l'élargissement de la notion de « service public » fait en vue d'y assujettir la cueillette des déchets. Ces dernières modifications ne sont pas visées par l'article 38 de la loi qui est à la source du présent rapport.

3. Certains constats faits par le milieu universitaire

Au cours des années 90, le milieu universitaire s'est penché, en diverses occasions, sur des ententes de partenariat et sur des conventions collectives de longue durée. À cet effet, nous faisons référence, dans ce qui suit, à une étude[6] compilant 104 monographies ou études portant sur des milieux de travail spécifiques ayant mis en place des pratiques de concertation et de partenariat au début de la décennie[7], ainsi qu'à une étude[8] portant sur des conventions collectives de longue durée signées entre le 11 mai 1994 et le 10 mai 1996.

La première étude porte particulièrement sur des contrats sociaux. Les auteurs affirment que :

> « les premiers contrats de longue durée qui ont été négociés avant mai 1994 peuvent être qualifiés de sociaux en raison moins pour leur durée que des transformations qu'ils apportaient à la nature et à la forme des rapports collectifs du travail au sein des entreprises... D'après les études de cas compilés... plus de sept entreprises sur dix ont réalisé des transformations significatives au plan des relations de travail. Il s'agit de l'établissement de modes de négociation de problèmes fondés sur la concertation, d'implication syndicale, de contrats de longue durée et de la négociation raisonnée sans oublier des modifications importantes de la convention collective, notamment quant au partage du pouvoir (comités paritaires), à la définition des postes (polyvalence) et à la protection des emplois ».

De tels constats faits à partir de certaines ententes collectives intervenues avant la révision du *Code du travail* en 1994 sont-ils encore d'actualité en l'an 2000? Les nouvelles conventions collectives de longue durée comportent-elles des dispositions sur la réorganisation du travail ou sur la réouverture des clauses

---

6 Grant, Michel et Lévesque, Benoît, *Aperçu des principales transformations des rapports de travail dans les entreprises : le cas québécois*, 46 pages (document non publié).

7 Par entente de partenariat, on entend des ententes parallèles à des conventions collectives ou des ententes à exécution successive dans le temps permettant de respecter la règle établie à l'article 65 du Code mise en vigueur avant 1994.

8 Mayer, Danièle, *Étude comparative des conventions collectives de longue durée avant et après la loi 116*, thèse de maîtrise, Université de Montréal, septembre 1999.

salariales après une certaine période d'application? Une chercheuse[9] s'est penchée sur cette question et a examiné à cet effet 130 conventions collectives de longue durée ratifiées entre le 11 mai 1994 et le 10 mai 1996 ainsi que la génération précédente de ces conventions, pour un grand total de 260 conventions. Son objectif était de vérifier si les caractéristiques prévues aux ententes de partenariat qu'elles remplaçaient avaient été maintenues lors de leur renouvellement.

Ses observations l'ont incité à conclure que :

> « la tendance observée parmi les ententes de longue durée signées avant l'entrée en vigueur de la *Loi déplafonnant la durée des conventions collectives de travail* ne s'est pas perpétuée dans les deux premières années qui ont suivi son adoption. En effet, ce n'est que dans une très faible proportion que nous retraçons les caractéristiques qui démarquaient les premières ententes de longue durée.
>
> Les plus grands changements observés se situent au niveau des clauses encadrant les mécanismes de gestion de l'entente. Mais encore faut-il rappeler que parmi notre échantillon, 76 % des conventions ne contenaient aucune clause à cet effet. Soulignons que plus la durée des conventions s'allonge, plus nous retrouvons des clauses de mécanisme de gestion de l'entente. Nous avons aussi dénoté que ce sont les syndicats indépendants qui signent le plus de clauses prévoyant une négociation sur les salaires en cours de convention.
>
> Le deuxième changement se situe parmi les clauses de formation. Encore une fois, nous soulignons que ce n'est que dans une faible minorité de cas que nous avons répertorié des plans de développement de la main-d'œuvre. Ce que nous avons plutôt dénoté, ce sont des clauses prévoyant la mise sur pied de comités patronal-syndical de formation et quelques mesures relatives au financement de la formation. Nous pensons qu'il est probable que l'entrée en vigueur de dispositions légales obligeant les entreprises à investir 1 % de leur masse salariale en formation ont eu un impact sur la motivation des parties patronales et syndicales à négocier de nouvelles dispositions par rapport à la formation de la main-d'œuvre ».

En bref, les premiers résultats portant sur le déplafonnement de la durée des conventions collectives laissent entendre que le contenu des conventions collectives de longue durée ne se distinguerait pas vraiment de celui des conventions collectives de courte durée. Nous ignorons, cependant, si de nouvelles ententes de longue durée intervenues depuis mai 1996 ont changé le

---

[9] Voir 8

constat fait à partir d'un échantillon de conventions collectives ratifiées entre mai 1994 et mai 1996.

4. Bilan des conventions collectives

La présente section fournit des données statistiques tirées de l'ensemble des conventions collectives ratifiées entre le 1er janvier 1990 et le 31 décembre 1999. Pourquoi une période aussi longue? La distribution des données en deux groupes, à savoir celles relatives aux conventions intervenues avant la révision du *Code du travail* en mai 1994 et celles relatives aux ententes convenues après cette date, permet de mettre l'accent, d'une part, sur l'évolution des dossiers au cours des deux périodes et, d'autre part, sur l'application de la modification apportée au *Code du travail* en mai 1994.

Les données fournies sont regroupées autour de quatre variables : la durée des conventions collectives, la taille des groupes de salariés visés, l'affiliation syndicale concernée et le secteur d'activité économique où elles interviennent. Il y a lieu d'indiquer, à cette étape-ci, que la date de la signature a été retenue à titre de point de départ au calcul de la durée des conventions collectives.

4.1 L'ensemble des données observées

Entre le 1er janvier 1990 et le 31 décembre 1999, des employeurs et des associations de salariés ont ratifié un ensemble de 24 144 conventions collectives. Cet ensemble comporte, cependant, un grand nombre de conventions collectives renouvelées en plusieurs occasions, chaque renouvellement étant compilé séparément et retenu spécifiquement.

Des 24 144 conventions collectives examinées :

- 19 464 étaient venues à échéance avant le 31 décembre 1999. 4 048 d'entre elles étaient cependant en voie de renouvellement à cette date. De ces 4 048 conventions collectives, 837 avaient été de longue durée;

- 4 680 autres conventions étaient en vigueur et avaient pour échéance une date postérieure au 31 décembre 1999. Or, 3 057 d'entre elles avaient une durée supérieure à 36 mois (65.3 %).

4.2 Répartition des conventions collectives selon l'année de signature et leur durée

Le tableau 1 répartit les 24 144 conventions collectives de l'ensemble retenu selon l'année de signature et leur durée.

Des 24 144 conventions collectives examinées :

- 10 867 (45.0 %) avaient été ratifiées entre le 1er janvier 1990 et le 31 décembre 1993. De ce nombre, on a identifié 70 conventions collectives de longue durée (0.6 %), dont 60 d'une durée de 37 à 59 mois et 10, d'une durée de 60 mois et plus;

- 13 277 (55.0 %) avaient été signées entre le 1er janvier 1994 et le 31 décembre 1999. De ce nombre, on a identifié 3 824 conventions collectives de longue durée (28.8 %), dont 180 en 1994, 448 en 1995, 715 en 1996, 849 en 1997, 843 en 1998 et 789 en 1999 (données préliminaires). Des 3 824 conventions examinées, 2 167 avaient une durée de 37 à 59 mois et 1 657, une durée de 60 mois et plus.

En bref, on constate que le nombre des conventions collectives de longue durée a augmenté rapidement entre 1994 et 1997, et a plafonné depuis. De telles données révèlent que la levée de la durée maximale des conventions collectives a produit l'effet recherché par certaines parties négociant de telles ententes.

4.3 La durée moyenne des conventions collectives

Le déplafonnement de la durée des conventions collectives fait en mai 1994 a eu un impact significatif sur la durée moyenne des contrats collectifs de travail particulièrement en 1994 et 1995. En effet, leur durée moyenne de 31.1 mois avant 1994 est passée à 36.6 mois en 1994, à 42.6 mois en 1995, pour se maintenir par la suite à 41.9 mois en 1996, à 40.7 mois en 1997, à 42.9 mois en 1998 et 41.9 mois en 1999.

En bref, l'ajustement s'est fait dès la déréglementation de la durée des conventions collectives. Il illustre, d'une certaine manière, la réalisation de certaines attentes signifiées lors du débat portant sur le projet de loi en 1993 et en 1994.

4.4 Répartition des conventions collectives selon la taille des groupes de salariés visés

Le tableau 2 fournit la distribution de l'ensemble des 24 144 conventions collectives signées au cours des années 90, celles des 70 ententes de longue durée ratifiées avant 1994 et celles des 3 824 autres survenues par la suite.

On y apprend que :

- les associations de salariés visant de 1 à 19 salariés ont signé 9 389 conventions (38.9 % de l'ensemble), dont 28 (40 %) de longue durée intervenues avant 1994 et 1 123 (29.4 %) survenues par la suite;

- celles affectant de 20 à 49 salariés ont signé 6 905 conventions (28.6 % de l'ensemble), dont 15 (21.4 %) de longue durée convenues avant 1994 et 1 126 (29.4 %) autres survenues par la suite;

- celles regroupant de 50 à 99 salariés ont participé à 4 122 conventions (17.1 % de l'ensemble), dont 11 (15.7 %) de longue durée convenues avant 1994 et 843 (22.0 %) autres survenues par la suite;

- les groupes de 100 à 199 salariés ont signé 2 124 conventions (8.8 % de l'ensemble) dont 6 (8.6 %) de longue durée convenues avant 1994 et 447 (11.7 %) autres survenues par la suite;

- les groupes de 200 salariés et plus ont ratifié 1 604 conventions (6.6 % de l'ensemble) dont 10 (14.4 %) de longue durée intervenues avant 1994 et 285 (7.5 %) autres ratifiées par la suite.

En bref, le tableau 2 indique que des conventions collectives de longue durée ont été négociées et ratifiées par des groupes de salariés appartenant à toutes les tailles identifiées et cela tant avant qu'après la révision du Code en 1994.

4.5 Taux de croissance des salaires négociés

L'analyse des clauses salariales faite au ministère du Travail se limite aux conventions collectives visant 100 salariés et plus sauf s'il s'agit d'un groupe de cols blancs. Dans ce cas, la taille d'un groupe retenu est de 50 salariés.

Le tableau 3 nous apprend que :

- le taux de croissance annuel moyen constaté à partir des conventions collectives de longue durée est supérieur à celui noté pour l'ensemble des conventions collectives toutes tailles confondues pour les années observées, sauf en 1993 (avant la révision du Code), en 1998 et en 1999;

- le taux modal de croissance des conventions collectives appliqué à la 1re, 2e ou 3e année de chaque année observée, suit la tendance du taux de croissance annuel moyen énoncé ci-dessus sauf en 1997 (convention 1re année) en 1998 et en 1999 (convention 2e année).

En bref, les conventions collectives de longue durée concernant des groupes de 100 salariés et plus ont accordé des taux de croissance salariale supérieurs à ceux prévus dans des conventions de courte durée visant des groupes de la même taille. Ceci va à l'encontre d'une crainte signifiée en 1994 concernant d'éventuelles réductions salariales plus fortes chez les salariés visés par des ententes de longue durée.

4.6 Répartition des conventions collectives selon l'affiliation syndicale et la durée

Le tableau 4 nous apprend qu'au cours des années 1990 :

- la Fédération des travailleuses et des travailleurs du Québec (FTQ) a signé 49.9 % de toutes les conventions collectives (53.5 % de celles de longue durée);

- la Confédération des syndicats nationaux (CSN) a signé 19.5 % de l'ensemble des conventions collectives (17.6 % de celles de longue durée);

- la Confédération des syndicats démocratiques (CSD) a signé 6.8 % de l'ensemble des conventions collectives (6.4 % de celles de longue durée);

- la Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ), le Congrès du travail du Canada (CTC), la Confédération des syndicats canadiens (CSC), la Fédération américaine du travail et le Congrès des organisations industrielles (FAT-COI), la Fédération canadienne du travail (FCT) et l'Union des producteurs agricoles (UPA) ont signé 3.8 % de l'ensemble des convention collectives (2.2 % de celles de longue durée);

- les syndicats indépendants (internationaux, locaux, nationaux et provinciaux) ont, quant à eux, ratifié 20 % des conventions collectives (20.3 % de celles de longue durée).

En bref, toutes les centrales syndicales détenant des accréditations au Québec ont convenu d'ententes collectives de travail de longue durée. Cependant, la FTQ et les syndicats indépendants ont ratifié de telles ententes dans des proportions supérieures ou légèrement supérieures à leur part relative de l'ensemble des conventions intervenues au cours de la décennie. Les autres centrales et syndicats l'ont fait dans des proportions inférieures ou légèrement inférieures à leur part relative de l'ensemble des conventions observées.

4.7 Répartition des conventions collectives selon leur durée et le secteur d'activité économique où elles ont été mises en application

Les tableaux 5 (sous une forme regroupée) et 6 (sous une forme détaillée) font la répartition des 24 144 conventions collectives ratifiées au cours des années 90, selon leur durée et le secteur d'activité économique où elles ont été mises en application. Aux fins de leur interprétation, il y a lieu de préciser ici que le secteur « services divers » comprend des données sur l'hébergement et la restauration, l'enseignement, la santé, les services sociaux et divers autres services rendus à des entreprises et que le secteur « administration publique » comporte des données sur les organisations gouvernementales et municipales. Or, l'article

111.1 du *Code du travail* fixe à trois ans la durée des conventions collectives en vigueur dans les réseaux de la santé et des services sociaux, de la fonction publique et de l'éducation (sauf les universités). Cet état du droit explique en partie le petit nombre de conventions collectives de longue durée identifié sous les catégories « services divers » et « administration publique ». En fait, les conventions collectives de longue durée identifiées pour ces deux groupes appartiennent soit aux entreprises, soit aux municipalités.

Le tableau 5 nous signale que 1 246 (32.0 %) des 3 894 conventions collectives de longue durée répertoriées appartiennent au secteur secondaire (lire : manufacturier), que 987 (25.3 %) visent le secteur commercial, 615 (15.8 %) le secteur des services divers, 451 (11.6 %) le secteur municipal et 595 (15.3 %) les secteurs primaire, des transports et des finances.

En bref, tous les secteurs de l'activité économique québécoise encadrés par l'article 65 du *Code du travail* ont eu recours à des conventions collectives de longue durée.

Le tableau 6, quant à lui, explore plus en détail les conventions collectives de longue durée selon leur secteur d'activité économique. On y constate :

1) une croissance constante du nombre des contrats collectifs de longue durée intervenus entre 1994 et 1999, soit dans le secteur primaire, soit dans ceux des finances, des services divers, des transports ainsi que dans l'administration publique (municipale);

2) une croissance des contrats collectifs de longue durée intervenus entre 1994 et 1997 et une pause ou une réduction de leur nombre par la suite dans les secteurs secondaire et commercial.

3) Un nombre important de conventions collectives ayant une durée de 37 à 59 mois ou une durée de 60 mois et plus intervenues dans le secteur secondaire au cours de la décennie. Ce secteur est fortement concerné par la mondialisation des marchés et par l'adaptation de la production à la concurrence internationale. L'évolution des conventions collectives identifiée ici reflète certaines attentes signifiées lors de l'étude du projet de loi 116.

4.8 Des dispositions relatives à la réouverture de clauses salariales ou à incidence monétaire dans les conventions collectives de longue durée

La négociation de quelques contrats sociaux et de certaines conventions collectives de longue durée intervenus avant le mois de mai 1994 avait conduit à l'insertion de dispositions permettant la réouverture de clauses salariales ou à incidence monétaire à des moments préétablis. La modification apportée au *Code*

du travail en mai 1994 a-t-elle eu pour effet la mise en place ou le développement de telles perspectives dans les conventions collectives négociées après cette date?

Il est difficile de répondre adéquatement à cette question. En effet, des 8 728 conventions collectives (dont 4 680 en vigueur et 4 048 échues et non renouvelées) inscrites aux systèmes du ministère du Travail le 1er janvier 2000, il n'y en avait que 1 317 qui avaient été analysées. Ce petit nombre par un choix fait depuis longtemps d'analyser que les conventions couvrant 100 salariés et plus et un échantillon de celles de moins de 100 salariés. Or, au début de l'année 2000, des 8 728 conventions en vigueur ou susceptibles de l'être, 1 221 d'entre elles visaient des groupes de 100 salariés et plus et 7 507 conventions, des groupes de 100 salariés et moins.

Des 1 317 conventions collectives analysées, il n'y en avait que 104 qui comportaient des clauses de réouverture, dont 31 qui avaient une durée de 0 à 36 mois et 73 une durée supérieure à 37 mois.

Les clauses de réouverture identifiées se retrouvaient pratiquement dans tous les secteurs de l'activité économique québécoise mais avec une certaine concentration dans le secteur secondaire : 51 clauses. Il y en avait aussi dans le secteur commercial : 19 clauses; celui des services aux entreprises : 13 clauses; dans l'administration municipale : 10 clauses; et dans les autres secteurs : 11 clauses.

Des 104 clauses observées, 74 visaient seulement des dispositions salariales, 11, des dispositions monétaires et 19 des dispositions à la fois salariales et monétaires.

En bref, le petit nombre (73 sur 1 317) de conventions collectives de longue durée comportant des clauses de réouverture soit de leurs clauses salariales, soit de leurs clauses monétaires laisse entendre que le champ du négociable n'a pas été modifié de façon substantielle depuis à la révision du *Code du travail* en 1994.

5. Autres données statistiques

Les données relatives aux requêtes en accréditation faites par des associations de salariés illustrent indirectement l'application de l'article 22 du Code. Celles concernant les arrêts de travail complètent des observations faites dans la section précédente portant sur le déplafonnement de la durée des conventions collectives.

5.1 Les requêtes en accréditation

Le déplafonnement de la durée des conventions collectives a-t-il eu pour effet de réduire le nombre des requêtes déposées annuellement auprès du BCGT, comme l'appréhendaient certains syndicats en 1994? Le tableau 7 apporte certains éléments de réponse à cette question. Il nous apprend que le nombre de requêtes en accréditation déposées auprès du BCGT, à la suite ou non d'un maraudage syndical, est demeuré constant entre 1992 et 1997 mais qu'il a progressé du simple au double entre 1996-97 et 1997-98 pour diminuer par la suite sans revenir au niveau des années 1992 à 1997. Les données observées pour les années 1997-98 et 1998-99 sont-elles le fruit de la déréglementation de la durée des conventions collectives opérée en mai 1994? Non. Elles sont plutôt le fait de deux opérations majeures bien identifiables concernant les réseaux de la santé, des services sociaux, de l'éducation et de la fonction publique, réseaux dont les conventions collectives voient leur durée maximale fixée à trois ans, et ce conformément à l'article 111.1 du *Code du travail*.

La période de maraudage tenue dans les réseaux de la santé, des services sociaux et de la fonction publique, entre le 4 octobre et le 3 novembre 1997 a généré 924 requêtes en accréditation pour la période 1997-98. Si on retranche ce nombre des 1 718 requêtes inscrites au tableau 1, on obtient pour cette période un nombre de 794 requêtes en accréditation, donnée apparentée à celles des années 1992 à 1997.

En 1998-99, le BCGT a reçu 382 requêtes en accréditation déposées en application des articles 530.2 et suivants adoptés le 19 juin 1997 par la *Loi modifiant la loi sur l'instruction publique*, la *Loi sur les élections scolaires et d'autres dispositions législatives*. Si l'on retranche ces requêtes des 1 154 demandes reçues au BCGT en 1998-99, on obtient pour résultat 772 requêtes reçues en 1998-99, soit un nombre de requêtes équivalent à ceux des années 1992 à 1997.

On peut donc conclure de l'ensemble de ces données que la déréglementation de la durée des conventions collectives n'a pas eu d'effet tangible sur le nombre de requêtes en accréditation reçues (en champ fermé ou en champ libre) au ministère du Travail depuis la déréglementation de la durée des conventions collectives.

5.2 Les arrêts de travail

Le déplafonnement de la durée des conventions collectives a-t-il eu un impact au niveau des arrêts de travail? Ceux-ci ont-ils mis plus ou moins en péril la paix industrielle recherchée par la révision du *Code du Travail*? Voici quelques

données sur les arrêts de travail survenus au Québec entre 1990 et 1998 pouvant jeter quelques jalons de réponse à ces questions.

Le tableau 8 fournit le nombre des arrêts de travail survenus dans les secteurs privé, public et municipal de compétence provinciale et de ceux survenus dans des secteurs de compétence fédérale entre 1990 et 1998. Les données relatives au secteur public et à la juridiction fédérale sont ajoutées afin d'assurer une conciliation des présentes données avec celles qui ont déjà été publiées soit dans la revue « *Le Marché du Travail* », soit via Internet.

Aux fins du tableau 8 et de notre propos général, il y a lieu de rappeler que l'année 1994 a servi de charnière à l'appréciation du déplafonnement de la durée des conventions collectives. Elle nous permet de constater qu'il y a eu, à compter de cette année, une diminution des arrêts de travail dans les secteurs commercial, secondaire et municipal (secteurs assujettis à l'article 65 du *Code du travail*) et un maintien des arrêts de travail dans le secteur des services socioculturels où sont inscrits les conflits des réseaux de la santé, des services sociaux et de l'éducation (secteurs assujettis à l'article 111.1 du *Code du travail)*. Ce constat nous porte à croire que la déréglementation de l'article 65 du Code a eu certains effets sur la réduction du nombre des arrêts de travail.

Lorsqu'on examine les arrêts de travail sous l'angle du nombre des salariés visés par de tels événements (tableau 9), on constate que la réduction du nombre des arrêts de travail ne s'est pas nécessairement traduite en une diminution du nombre des salariés visés par de tels conflits (ex. : en 1994 : 66 conflits et 5 258 salariés oeuvrant dans le secteur secondaire; en 1995 : 36 conflits et 11 945 salariés dans le même secteur). Par ailleurs, le tableau 8 nous indique aussi qu'il a eu une réduction des arrêts de travail après 1994 dans les secteurs « commercial, municipal et secondaire », alors que leur nombre s'est maintenu dans le secteur des « services socioculturels ». Cependant, lorsqu'on passe au tableau 9 et que l'on traduit ces constats en nombre de salariés visés par de tels événements, on ne peut pas nécessairement conclure en une réduction effective des effets des arrêts de travail.

D'ailleurs, la diminution du nombre des arrêts de travail à compter de l'année 1994 serait davantage le reflet de la conjoncture économique de l'époque que de la déréglementation de la durée des conventions collectives. En effet, des statistiques reflétant la conjoncture économique canadienne (tableau 10) nous apprennent que le nombre des arrêts de travail qui y sont survenus est passé de 579 en 1990, à 374 en 1994, à 287 en 1997 pour remonter légèrement par la suite. On en déduit que l'évolution du nombre des arrêts de travail survenus au Québec, aux mêmes époques, est apparentée à celle connue ailleurs au Canada, et qu'elle est conjoncturelle.

CONCLUSION

La *Loi modifiant le Code du travail* en mai 1994 avait pour but d'adapter certaines dispositions du *Code du travail* afin qu'elles correspondent mieux à l'évolution des rapports patronaux et syndicaux en regard, particulièrement, de la durée des conventions collectives. Cet objectif répondait, à l'époque, à certaines attentes du monde patronal (paix industrielle, stabilité des opérations, capacité de prévision à long terme, meilleur contrôle des coûts de la main-d'œuvre, meilleure perspective pour les investissements) et soulevait certaines appréhensions dans le milieu syndical (rigidité des conventions collectives, absence de clause pour résoudre les impasses, recrudescence des syndicats de boutique).

Les données recueillies et analysées aux fins du présent rapport tendent à démontrer que les modifications apportées au Code en 1994 ont répondu aux attentes patronales sans nécessairement produire les effets indésirables appréhendés par certains syndicats.

Pour attester la réalisation des attentes patronales, on peut faire valoir :

- la croissance du nombre des conventions collectives de longue durée ratifiées et déposées au ministère du Travail après 1994. De 70 conventions intervenues avant 1994, elles sont passées à 180 en 1994, à 448 en 1995, à 715 en 1996, à 849 en 1997, à 843 en 1998 et à 789 en 1999 (données préliminaires);

- la croissance et la stabilisation subséquente de la durée moyenne des conventions collectives. D'une durée moyenne de 31,1 mois avant 1994, les ententes collectives de travail sont passées à 36,6 mois en 1994, 42,6 mois en 1995, 41,9 mois en 1996, 40,7 mois en 1997, 42,9 mois en 1998 et 41,9 mois en 1999;

- la présence de conventions collectives de longue durée dans tous les secteurs de l'activité économique du Québec;

- la présence de conventions collectives de longue durée chez tous les groupes de salariés syndiqués quelle que soit leur taille (ex. : 1 à 19 ; 20 à 49 ; ... 200 et plus);

- la réduction du nombre absolu des arrêts de travail mais non du nombre relatif de salariés concernés par de tels événements. D'ailleurs, des données canadiennes sur le sujet attirent l'attention sur la conjoncture économique à titre de principal facteur explicatif d'une telle situation;

D'autre part, l'analyse des données dont nous disposions ne nous a pas permis de constater que les principales appréhensions manifestées par les syndicats en 1993 et en 1994 se sont matérialisées. Qu'on en juge par les éléments suivants :

- le taux de croissance annuelle moyen des salaires négociés dans le cadre de conventions collectives de longue durée : Ce taux est supérieur, pour la majeure partie de la période, à celui identifié pour l'ensemble des conventions collectives intervenues au cours des mêmes années ;

- la signature, tant par des syndicats affiliés à des centrales syndicales que par des syndicats indépendants, de nombreuses conventions collectives de longue durée, et cela généralement dans des proportions équivalentes au poids relatif qu'ils ont dans l'ensemble des contrats collectifs de travail mis en vigueur au Québec ;

- la régularité avec laquelle s'est fait, année après année, le dépôt de requêtes en accréditation (en champ libre et en champ fermé). Le déplafonnement de la durée des conventions collectives ne s'est pas traduit en réduction du nombre de telles requêtes ;

Certaines données, basées sur des échantillons réduits, nous apprennent cependant :

- qu'après 1994, les conventions collectives de longue durée n'ont pas nécessairement reconduit certaines dimensions ou caractéristiques négociées lors des contrats sociaux intervenus avant 1994 (thèse de madame Danièle Mayer) ;

- que des 1 317 conventions collectives analysées au ministère du Travail, visant principalement des groupes de 100 salariés et plus, il n'y en aurait que 73 de longue durée qui comporteraient des dispositions relatives à la réouverture de leurs clauses salariales ou à incidence pécuniaire avant leur échéance.

Recommandation

Le rapport du ministère du Travail mentionne que 3 824 conventions collective de longue durée ont été ratifiées au Québec entre mai 1994 et décembre 1999 et que 767 d'entre elles étaient venues à échéance le 31 décembre 1999. Or, la majorité de celles qui sont venues à échéance avant cette date ne sont pas renouvelées en date d'aujourd'hui.

Considérant que :

- le Ministère disposait d'une période relativement courte pour examiner les effets de l'instauration de conventions collectives de longue durée;

- la période de renouvellement de telles conventions de longue durée n'est à toute fin utile pas encore véritablement entamée;

Le Ministère recommande de suivre l'évolution de ce dossier pendant au moins deux ou trois années additionnelles avant de conclure au maintien ou à des modifications à apporter aux règles visées aux articles 22 et 65 du Code du travail.

TABLEAU 1

Répartition des conventions collectives signées entre le 1er janvier 1990 et le 31 décembre 1999, selon leur durée

Durée	1990		1991		1992		1993		1994		1995		1996		1997		1998		1999*		TOTAL
	nbre	(%)	nbre	(%)	nbre	(%)	nbre	(%)	nbre	(%)	nbre	(%)	nbre	(%)	nbre	(%)	nbre	(%)	nbre	(%)	
0 à 36 mois	2 825	(99.3)	2 705	(99.6)	2 615	(99.7)	2 652	(98.8)	1875	(91.0)	1 618	(78.4)	1 768	(71.2)	1 712	(66.8)	1 383	(57.9)	1 097	(57.9)	20 250 (83.8)
37 à 59 mois	21	(0.7)	10	(0.4)	8	(0.3)	21	(0.8)	91	(4.5)	283	(13.6)	412	(16.6)	469	(18.3)	452	(20.8)	460	(24.8)	2 227 (9.3)
60 mois et plus	---		---		---		10	(0.4)	89	(4.5)	165	(8.0)	303	(12.2)	380	(14.9)	391	(17.3)	329	(17.3)	1 667 (6.9)
TOTAL	2 846	(100.0)	2 715	(100.0)	2 623	(100.0)	2 683	(100.0)	2 055	(100.0)	2 066	(100.0)	2 483	(100.0)	2561	(100.0)	2 226	(100.0)	1 886	(100.0)	24 144 (100.0)

- Données préliminaires

Source : Ministère du Travail

TABLEAU 2

Répartition des conventions collectives, selon l'année de signature, la durée et la taille des groupes de salariés visés

Groupes / Durée	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	TOTAL
1 à 19 salariés											
0 à 36 mois	1 110	1 092	1 011	1 025	787	662	736	707	618	490	8 238
37 à 59 mois	7	8	6	6	36	82	104	158	148	153	708
60 mois et plus	-	-	-	1	25	41	83	93	111	89	443
20 à 49 salariés											
0 à 36 mois	809	774	721	767	528	465	458	518	415	309	5 764
37 à 59 mois	5	-	-	8	17	61	125	133	137	145	631
60 mois et plus	-	-	-	2	22	55	112	107	114	98	510
50 à 99 salariés											
0 à 36 mois	412	444	439	470	306	287	292	237	210	171	3 268
37 à 59 mois	7	1	1	2	22	77	91	105	95	91	492
60 mois et plus	-	-	-	-	19	34	55	104	84	66	362
100 à 199 salariés											
0 à 36 mois	254	240	229	229	162	106	154	135	87	75	1 671
37 à 59 mois	2	-	1	2	8	37	56	49	40	43	238
60 mois et plus	-	-	-	1	11	24	36	44	52	47	215
200 à 499 salariés											
0 à 36 mois	134	114	114	115	63	47	83	75	36	40	821
37 à 59 mois	-	-	-	2	5	18	31	15	18	18	107
60 mois et plus	-	-	-	6	8	7	12	20	26	21	100
500 à 999 salariés											
0 à 36 mois	53	25	37	31	20	21	21	18	12	6	244
37 à 59 mois	-	1	-	-	3	6	4	4	11	9	38
60 mois et plus	-	-	-	-	2	3	4	4	2	7	22
1000 à 4999 salariés											
0 à 36 mois	39	13	46	12	8	15	20	21	5	6	185
37 à 59 mois	-	-	-	1	-	2	1	3	2	1	10
60 mois et plus	-	-	-	-	2	1	1	6	1	1	12

TABLEAU 2 (suite)

Répartition des conventions collectives, selon l'année de signature, la durée et la taille des groupes de salariés visés

Groupes / Durée	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	TOTAL
5000 à 9999 salariés											
0 à 36 mois	9	2	9	2	1	4	4	-	-	-	31
37 à 59 mois	-	-	-	-	-	-	-	2	1	-	3
60 mois et plus	-	-	-	-	-	-	-	2	1	-	3
10 000 salariés et plus											
0 à 36 mois	5	1	9	1	-	11	-	1	-	-	28
37 à 59 mois	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
60 mois et plus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	2 846	2 715	2 623	2 683	2 055	2 066	2 483	2 561	2 226	1 886	24 144

Source : Ministère du Travail

TABLEAU 3

Taux de croissance modal[7] des salaires négociés par des groupes de 100 salariés et plus (ou de 50 salariés s'il s'agit de cols blancs), selon l'année d'application de la convention collective

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Taux de croissance annuel moyen										
Taux du total des cc	5.2	2.2	2.2	0.4	0.7	0.6	1.0	1.9	1.9	2.5
Taux des cc de plus de 36 mois	5.3	3.5	2.7	0.2	1.5	1.9	1.5	1.9	1.6	2.3
Taux modal de croissance : 1ère année										
Taux du total des cc	4.7	1.9	2.3	0.5	0.5	0.4	0.9	2.3	2.2	2.9
Taux des cc de plus de 36 mois	5.4	3.3	3.0	0.1	1.5	1.9	1.5	1.9	2.2	3.4
Taux modal de croissance : 2e année										
Taux du total des cc	5.8	3.8	1.7	0.3	0.8	0.6	1.0	1.0	1.5	1.6
Taux des cc de plus de 36 mois	5.7	4.1	2.4	0.2	1.3	1.6	1.5	1.3	0.9	1.1
Taux modal de croissance : 3e année										
Taux du total des cc	5.6	3.1	2.7	0.9	1.8	1.1	1.2	1.5	1.7	1.9
Taux des cc de plus de 36 mois	5.3	4.1	3.1	0.3	2.0	2.1	1.5	2.6	1.7	2.0
Durée moyenne (mois)	41	43	52	43	51	55	54	53	54	61
Nombre de conventions collectives[8]	42	57	45	43	53	111	111	111	114	68
Nombre de salariés	36 998	12 943	28 994	66 272	17 108	29 324	27 631	42 543	35 520	16 335

[7] Par emploi modal, on entend l'emploi occupé par le plus grand nombre de salariés visés par la convention collective.

[8] Le nombre de conventions collectives de longue durée spécifié au tableau 3 peut excéder celui du tableau 1 pour les années 1990 à 1993. Cela s'explique par le fait qu'une convention collective intervenue par exemple en 1994 peut prévoir de la rétroactivité pour les années antérieures et être inscrite plus d'une fois au tableau 3.

TABLEAU 4

Répartition des conventions collectives signées entre le 1er janvier 1990 et le 31 décembre 1999, selon l'affiliation syndicale et la durée

Durée (mois)	CEQ	CSD	CSN	CTC	CSC	FAT – COI	FCT	FTQ	Indépendant				U.P.A.	TOTAL
									Interna-tional	Local	National	Provin-cial		
0 à 36	366 (90.6%)	1 385 (84.7%)	4 032 (85.5%)	121 (91.0%)	9 (81.8%)	88 (87.1%)	224 (92.2%)	9 953 (82.7%)	725 (92.2%)	2 068 (80.9%)	101 (63.1%)	1 143 (86.1%)	35 (97.2%)	20 250 (83.9%)
57 à 59	21 (5.2%)	168 (10.3%)	440 (9.3%)	6 (4.5%)	0 -	10 (9.9%)	10 (4.1%)	1 198 (10.0%)	34 (4.3%)	213 (8.3%)	22 (13.8%)	104 (7.8%)	1 (2.1%)	2 227 (9.2%)
60 & plus	17 (4.2%)	83 (5.0%)	242 (5.2%)	6 (4.5%)	2 (18.2%)	3 (3.0 %)	9 (3.7%)	885 (7.4%)	27 (3.5%)	275 (10.8)	37 (23.1%)	81 (6.1%)	-	1 667 (6.9%)
TOTAL	404	1 636	4 714	133	11	101	243	12 036	786	2 556	160	1 328	36	24 144

Source : Ministère du Travail

TABLEAU 5

Répartition des conventions collectives signées entre le 1er janvier 1990 et le 31 décembre 1999, selon la durée et le secteur d'activité économique

	Primaire		Secondaire		Transports Communications Services publics		Commerce Gros et Détail		Finances Assurances Immobilier		Services divers		Administration publique		TOTAL	
	nbre	(%)	nbre	(%)	nbre	(%)	nbre	(%)	nbre	(%)	nbre	(%)	nbre	(%)	nbre	(%)
0 à 36 mois	553	(77.6 %)	6 490	(83.9 %)	1 203	(80.6 %)	3 712	(79.0 %)	992	(87.2 %)	5 127	(89.3 %)	2 173	(82.8 %)	20 250	(83.9 %)
37 à 59 mois	85	(11.9 %)	646	8.4 %)	173	(11.6 %)	512	(10.9 %)	106	(9.3 %)	420	(7.3 %)	285	(10.9 %)	2 227	(9.2 %)
60 mois et plus	75	(10.5 %)	600	(7.7 %)	117	(7.8 %)	475	(10.1 %)	39	(3.5 %)	195	(3.4 %)	166	(6.3 %)	1 667	(6.9 %)
TOTAL	713	(100.0 %)	7 736	(100.0 %)	1 493	(100.0 %)	4 699	(100.0 %)	1 137	(100.0 %)	5 742	(100.0 %)	2 624	(100.0 %)	24 144	(100.0 %)

Source : Ministère du Travail

TABLEAU 6

Répartition des conventions collectives signées entre le 1er janvier 1990 et le 31 décembre 1999, selon la durée et le secteur d'activité économique

Secteur	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	TOTAL
Primaire											
0 à 36 mois	77	107	56	68	56	31	43	47	28	40	553
37 à 59 mois	-	-	-	-	4	11	15	16	15	24	85
60 mois et plus	-	-	-	-	3	7	12	10	15	28	75
Secondaire											
0 à 36 mois	949	969	882	826	672	576	547	438	327	304	6 490
37 à 59 mois	6	2	1	6	25	121	120	144	110	111	646
60 mois et plus	-	-	-	9	43	65	98	129	117	139	600
Transports Communic. & Serv. Publics											
0 à 36 mois	190	216	159	144	113	102	82	105	47	45	1 203
37 à 59 mois	2	2	2	1	8	11	45	22	36	44	173
60 mois et plus	-	-	-	-	6	20	21	26	31	13	117
Commerce (Gros & détail)											
0 à 36 mois	502	514	461	469	428	302	290	300	254	192	3 712
37 à 59 mois	8	2	-	3	20	79	93	115	100	92	512
60 mois et plus	-	-	-	-	6	42	94	143	105	85	475

TABLEAU 6 (suite)

Répartition des conventions collectives signées entre le 1er janvier 1990 et le 31 décembre 1999, selon la durée et le secteur d'activité économique

Secteur	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	TOTAL
Finances – Assurances -. Immobilier											
0 à 36 mois	136	93	106	137	100	78	107	103	74	58	992
37 à 59 mois	-	-	1	1	1	6	18	10	13	56	106
60 mois et plus	-	-	-	-	-	-	4	4	13	18	39
Services divers Hébergement, à l'entreprise, éducation, santé											
0 à 36 mois	713	553	675	574	418	435	522	490	414	333	5 127
37 à 59 mois	5	4	3	4	15	38	79	88	85	99	4 20
60 mois et plus	-	-	-	-	14	29	42	36	41	33	195
Administration Publique (municipalités)											
0 à 36 mois	258	253	276	434	106	96	177	226	239	108	2 173
37 à 59 mois	-	-	1	6	7	15	42	74	94	46	285
60 mois et plus	-	-	-	1	10	2	32	35	68	18	166
TOTAL	2 846	2 715	2 623	2 683	2 055	2 066	2 483	2 561	2 226	1 886	24 144

Source : Ministère du Travail

TABLEAU 7

Nombre de requêtes en accréditation (1990-1999)

	1990-1991	1991-1992	1992-1993	1993-1994	1994-1995	1995-1996	1996-1997	1997-1998	1998-1999
Reçues	903	1320	768	785	854	769	802	1718	1154
Accueillies	640	978	643	556	555	534	598	625	1082
Rejetées	72	113	86	49	87	77	80	43	196
Désistements	187	236	144	162	162	111	120	137	286
En attente Au 31 mars	674	667	562	580	630	677	681	1594	1184

Source : Rapports annuels du ministère du Travail 1990-91 à 1998-99

TABLEAU 8

Nombre d'arrêts de travail, secteurs privé, public, municipal et fédéral
(1990-1998)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Secteur privé :									
• Primaire	4	1	3	4	2	4	4	2	7
• secondaire	81	63	57	62	66	36	42	36	41
• Transport, communication, services publics	10	13	9	4	9	8	6	9	4
• Commerce	35	29	40	33	23	21	14	16	20
• Finance	5	6	7	13	5	3	4	4	12
• Services socioculturels	30	28	18	30	23	11	26	20	22
Secteur municipal	13	11	13	15	3	5	5	6	11
Sous-total	**178**	**151**	**147**	**161**	**131**	**88**	**101**	**93**	**117**
Secteur public	6	6	4	3	---	5	3	7	4
Compétence fédérale	6	12	7	3	5	3	---	3	3
TOTAL	**190**	**169**	**158**	**167**	**136**	**96**	**104**	**103**	**124**

Source : Ministère du Travail

TABLEAU 9

Nombre de salariés touchés par des arrêts de travail, secteurs privé et municipal (1990-1998)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Secteur privé :									
• Primaire	1 179	35	75	227	448	104	566	38	427
• secondaire	102 317[10]	5 663	8 998	19 657[11]	5 258	11 945	7 835	3 993	10 518
• Transport, communication, services publics	804	1 616	433	24	1 106	1 113	216	254	116
• Commerce	1 549	1 649	2 548	1 571	850	906	602	662	489
• Finance	370	248	201	760	628	58	44	73	1 321
• Services socioculturels	3 139	891	1 091	21 804	3 486	362	2 668	794	1 571
Secteur municipal	437	5 915	947	1 096	18	85	119	429	865
TOTAL	109 795	16 017	14 300	45 139	11 794	14 573	12 050	6 243	15 307

Source : Ministère du Travail

10 - 92 450 salariés de la construction

11 - 15 009 salariés de la construction

TABLEAU 10

Arrêts de travail au Canada
Une perspective chronologique

Période	Nombre total	Travailleurs en cause
1990	579	270 471
1991	463	253 334
1992	404	149 940
1993	381	101 784
1994	374	80 856
1995	328	149 159
1996	330	281 816
1997	284	257 662
1998	379	233 034
1999	324	132 443

Source : Ministère du Travail

Bibliographie

CSN, *Une entente de longue durée : une mesure d'exception pour la relance des entreprises,* novembre 1993, 17 p.

CSN, *Analyse de la CSN sur l'éventuel projet gouvernemental d'amendements au Code du travail du Québec relatif à la durée des conventions collectives,* novembre 1993, 18 p.

CSN, *Plainte contre le gouvernement du Canada (Québec) présentée par la CSN,* BIT, rapport GB 261/3/5, 261e session, novembre 1994.

GAZETTE DU TRAVAIL, *Dispositions particulières des principales conventions collectives,* vol. 2, no.3, automne 1999.

GAUTHIER, Normand, *Le bilan des ententes de partenariat au Québec,* colloque « Relations industrielles et nouveaux systèmes productifs : de la recherche à l'innovation », Université Laval, 18 septembre 1997, 18 p.

GRANT, Michel et Lévesque, Benoît, *Aperçu des principales transformations des rapports du travail dans les entreprises : le cas québécois,* 46 p. (document non publié).

MAYER, Danièle, *Étude comparative des conventions collectives de longue durée : avant et après la loi 116,* thèse de maîtrise en relations industrielles, septembre 1999, Université de Montréal.

MICT, *Un modèle d'entente de partenariat : le contrat social en entreprise,* D.G.P., juin 1993, 15 p. (A-3239).

SHAWL, Roger, *La durée des conventions collectives, observations récentes,* Le Marché du travail, vol. 17, nos 7-8, juillet-août 1997.